



[CIRCOLARE MENSILE]

[Luglio 2011]

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011 TRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL

Lo scorso 28 giugno Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto l'accordo interconfederale sulla rappresentanza sindacale.

Le parti hanno convenuto che:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti ai contributi sindacali conferite dai lavoratori.

Il numero delle deleghe sindacali sarà certificato dall'INPS tramite un' apposita sezione nell' Uniemens che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti l' accordo interconfederale.

- la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche modifiche delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro (ove ciò non sia previsto ed in attesa che i rinnovi del contratto collettivo nazionale definiscano la materia, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell' accordo interconfederale

possono definire intese modificative, con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale, che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro).

- i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU sono pienamente efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie dell' accordo interconfederale.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 19, 21, 24, 25, 26, 28 e 29)

Il Ministero del Lavoro ha ripreso la sua attività di risposta ad interPELLI.

In particolare, vale la pena mettere in evidenza i seguenti interventi:

- Ammissione al trattamento di CIG in presenza di ferie non godute: in caso di sospensione totale dell'attività lavorativa (CIG a zero ore), non sussistendo il presupposto della necessità di recuperare le energie psicofisiche cui è preordinato il diritto alle ferie, l'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate nell' anno precedente sia riguardo a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento ripresa dell'attività produttiva.

Si ritiene, altresì, che non è possibile giustificare un eventuale differimento di concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, nelle ipotesi di CIG ad orario ridotto. Ciò in quanto, in tale circostanza, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività lavorativa svolta, anche se in misura ridotta.

Infine, in relazione al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per le ferie non godute, viene precisato che qualora il momento impositivo coincida con peculiari fattispecie di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per cause previste da norme di legge (malattia, maternità, CIGO, CIGS e CIG in deroga), il termine per l'adempimento dell'obbligazione

contributiva è da ritenersi sospeso e torna a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

- Permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e giorni di ferie usufruite nel medesimo mese: viste le differenti finalità dei due istituti (possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa e di realizzare esigenze anche ricreative personali e familiari per le ferie ed agevolazioni per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità per le disposizioni di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 allo scopo di garantire al disabile una assistenza morale e materiale adeguata) appare evidente come gli stessi abbiano natura e carattere totalmente diversi e non "interscambiabili".

Conseguentemente, la fruizione delle ferie non va ad incidere sul godimento dei permessi in esame e, pertanto non appare possibile un riproporzionamento degli stessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.

- Referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave: premesso che la recente modifica all' art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 dispone che il diritto alla fruizione dei permessi "non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità" NON è stata ritenuta legittima la fruizione dei permessi ex art. 33, L. n. 104/1992, a mesi alterni da parte di più aventi diritto, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di handicap grave. La soluzione prospettata si basa sul fatto che la legge sembra individuare un unico referente per ciascun disabile identificato in colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave e con l' esclusione, quindi, di altri eventuali soggetti.
- Festività del 17 marzo 2011: viene affermato che, al fine dell'individuazione del trattamento economico e normativo da erogare ai lavoratori in occasione della festività nazionale del 17 marzo 2011, il singolo datore di lavoro può scegliere

come riferimento, sia la giornata del 4 novembre sia, in via alternativa, una qualsiasi delle altre festività tuttora soppresse ai sensi della L. n. 54/1977.

- Coincidenza con la domenica dei riposi settimanali: nell'ipotesi in cui un'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, è possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata.

Il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

- distacco di lavoratori extracomunitari per lo svolgimento di prestazioni qualificate: per la concessione dell'autorizzazione all'ingresso in Italia di cittadini extracomunitari per motivi di lavoro subordinato o autonomo al di fuori delle quote di flusso ex art. 27, lett. g), D.Lgs. n. 286/1998 il datore di lavoro distaccante non è tenuto a stipulare un contratto di appalto con l'impresa distaccataria e, conseguentemente, ad allegare lo stesso a corredo dell'istanza (è comunque indispensabile la presentazione di idonea documentazione attestante sia il rapporto contrattuale di natura commerciale intercorrente tra il distaccante e il distaccatario, sia il limite temporale di svolgimento dell'attività lavorativa specializzata, nonché il rispetto di tutte le condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione italiana).

Infine, nelle fattispecie in esame il nulla osta al lavoro può:

- essere richiesto solo da organizzazione o impresa, italiana o straniera, operante nel territorio italiano, con proprie sedi, rappresentanze o filiali;
- riguardare soltanto prestazioni qualificate di lavoro subordinato, intendendo per tali quelli riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari per i quali occorre esperienza specifica nel contesto complessivo dell'opera o del

servizio stesso, per un numero limitato di lavoratori (la formulazione generica della normativa permette di considerare i diplomi di qualifica professionale, di perfezionamento aziendale ovvero da abilitazione ad una specifica prestazione lavorativa titoli adeguati ad una efficace qualificazione del lavoratore, a condizione che la specializzazione raggiunta da quest'ultimo sia coerente con l'esecuzione di opere o servizi particolari che lo stesso è tenuto a svolgere).

- Compatibilità tra l'istituto dei contratti di solidarietà difensivi e di appalto: in merito alla problematica concernente la compatibilità tra l'adozione in un determinato settore aziendale dello strumento dei contratti di solidarietà difensivi e la stipulazione e/o l'incremento di contratti di appalto per le attività inerenti lo stesso settore si ritiene che dette valutazioni siano demandate dal Legislatore alle parti firmatarie dell'accordo sindacale che, in tale sede, potranno dunque verificare i presupposti per l'attivazione della procedura finalizzata all'erogazione del contributo di solidarietà.

LAVORI USURANTI

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 15 del 20.06.2011 - INPS, Messaggio n. 12693 del 10.06.2011)

In attesa della effettiva operatività del provvedimento (subordinata alla emanazione di un apposito decreto interministeriale) il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative in merito agli obblighi di comunicazione previsti per i lavori usuranti di cui al decreto legislativo n. 67/2011.

In estrema sintesi:

I datori di lavoro interessati alla comunicazione relativa alle lavorazioni inquadrate nelle sotto elencate voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovranno utilizzare esclusivamente il modello "LAV-US" disponibile dallo scorso 21 giugno 2011 sul sito del Ministero del lavoro

(www.lavoro.gov.it).

In sede di prima applicazione della presente disposizione, la comunicazione doveva essere effettuata entro il 25 giugno ma, attese le difficoltà applicative della disposizione, è stato ritenuto non sanzionabile il datore di lavoro che trasmetta la citata comunicazione entro il prossimo 31 luglio.

In riferimento al lavoro notturno è stato precisato che, sempre in sede di prima applicazione, viene fissato al 30 settembre 2011 il termine per la comunicazione dei lavoratori che hanno svolto lavoro notturno nel corso del 2010, mentre il lavoro notturno svolto nel 2011 dovrà essere comunicato entro il 31 marzo 2012.

I datori di lavoro dovranno utilizzare esclusivamente il modello "LAV-NOT" che sarà disponibile dal prossimo 20 luglio 2011 anch'esso sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it).

Voce	Lavorazioni
1462	Prodotti dolciari; additivi per bevande e altri alimenti
2197	Lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.
6322	Macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico
6411	Costruzione di autoveicoli e di rimorchi
6581	Apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento
6582	Elettrodomestici
6590	Altri strumenti ed apparecchi
8210	Confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori; etc.
8230	Confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo

produttivo

Si ritiene opportuno ricordare che l'omissione delle suddette comunicazioni è punita con la sanzione amministrativa da €. 500 a €. 1.500 (l'omissione non deve intendersi applicata/moltiplicata in riferimento al numero dei lavoratori interessati ma in base al numero di comunicazioni omesse ovvero contenenti dati errati o non corrispondenti al vero).

Peraltro, non saranno ritenute sanzionabili l'errata indicazione del numero dei lavoratori addetti e, a determinate condizioni, i meri errori materiali riferiti a dati già in possesso delle Amministrazioni Pubbliche destinatarie dell'adempimento.

Sulla materia dei lavori usuranti è intervenuto anche l'INPS precisando le modalità, i termini e la documentazione richiesta per l'accesso alle agevolazioni pensionistiche per gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, sentenze nn. 8774 del 15-04-2011, 9575 del 29-04-2011, 9770 del 04-05-2011, 11905 del 30-05-2011, e 20845 del 25-05-2011)



Analogamente a quanto fatto negli scorsi mesi, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- viene rimessa al Giudice la valutazione del provvedimento datoriale allo scopo di controllare se si siano verificate le condizioni cui la legge subordina la cessazione del rapporto, ovvero, nel caso di licenziamento per giusta

causa l'esistenza di una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto.

Tale valutazione deve essere naturalmente compiuta nell'ambito dei motivi posti alla base del licenziamento e, quindi, dell'addebito precedentemente contestato, senza che, però, essa sia condizionata, sul piano quantitativo. In altre parole il giudice può accertare l'esistenza della giusta causa sulla base anche di uno solo dei comportamenti, ove in esso riscontri il carattere di gravità richiesto dall' art. 2119 C.C..

Quindi, se è vero che nell'ipotesi di contestazione di una pluralità di comportamenti, gli stessi debbono essere esaminati non solo autonomamente ma anche nella loro concatenazione ai fini della valutazione della loro gravità non è, invece, vero che la "causa" che consente la cessazione del rapporto debba essere ravvisata necessariamente nel complesso dei fatti ascritti, potendo il Giudice individuare anche in alcuni o in uno solo di essi il comportamento che giustifica il licenziamento.

- le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale recettizio idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui l'atto venga a conoscenza del datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle. Ne consegue che, una volta risolto il rapporto, per la sua ricostituzione è necessario che le parti stipulino un nuovo contratto di lavoro, non essendo sufficiente ad eliminare l'effetto risolutivo che si è prodotto la revoca delle dimissioni da parte del lavoratore, neppure se la revoca sia manifestata in costanza di preavviso
- nessuna fonte normativa o pattizia prevede che l'audizione debba aver luogo nell'orario e nella sede di lavoro, né contempla il diritto del lavoratore di essere sentito a difesa condizionato, nel quando e nel quomodo, dal tempo e luogo della prestazione lavorativa, onerando il datore di lavoro di consentire l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore alle condizioni da questi richieste, sì che l'inottemperanza possa assurgere a violazione delle garanzie

procedimentali.

- il rapporto a tempo parziale si trasforma in rapporto a tempo pieno per fatti concludenti, in relazione alla prestazione lavorativa resa, costantemente, secondo l'orario normale, o addirittura con orario superiore. Il comportamento negoziale concludente è conseguente all'accertamento che la prestazione eccedente quella inizialmente concordata - resa in modo continuativo secondo modalità orarie proprie del lavoro a tempo pieno, o addirittura con il superamento dell'orario normale - non risponda ad alcuna specifica esigenza di organizzazione del servizio, idonea a giustificare, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, l'assegnazione di ore ulteriori rispetto a quelle negozialmente pattuite.

La libertà del lavoratore di rifiutare la prestazione oltre l'orario dei part-time è ininfluente, posto che l'effettuazione, in concreto, delle prestazioni richieste, con la continuità risultante dalle buste paga, ha evidenziato l'accettazione della nuova regolamentazione, con ogni conseguente effetto obbligatorio, risultandone una modifica non accessoria dei contenuti del contratto di lavoro.

- poiché l'equità va intesa anche come parità di trattamento, la liquidazione del danno non patrimoniale alla persona da lesione dell'integrità psico-fisica presuppone l'adozione da parte di tutti i giudici di merito di parametri di valutazione uniformi che, in difetto di previsioni normative, vanno individuati in quelli tabellari elaborati presso il tribunale di Milano, da modularsi a seconda delle circostanze del caso concreto.
- lo stato di dissesto dell'imprenditore, il quale prosegua ciononostante nell'attività d'impresa senza adempiere all'obbligo previdenziale e neppure a quello retributivo, non elimina il carattere di illiceità penale dell'omesso versamento dei contributi.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero dell' Interno, nota n. 5033 del 01.06.2011 – INPS, Circolari nn. 90 del 24.06.2011 e 92 del 08.07.2011 - INPS, Messaggio n. 12000 del 01.06.2011)

Terminiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- l' apposito Comitato Tecnico di monitoraggio ha sancito che la normativa in tema di invio telematico all' INPS dei certificati medici attestanti l' assenza per malattia da parte del medico curante o della struttura pubblica che lo rilascia entrerà in vigore dal 13 settembre 2011 (e non dal 19 giugno 2011 come inizialmente previsto).

Fino a tale data i datori di lavoro privati potranno legittimamente richiedere ai propri lavoratori copia cartacea del certificato di malattia.

- Il Ministero dell' Interno ha fornito chiarimenti operativi in tema di periodi di guida e riposo dei conducenti e di apparecchi di controllo/registrazione.

- l' INPS ha:

- fornito le prime indicazioni utili per individuare i potenziali beneficiari della deroga al nuovo regime delle decorrenze di pensione per alcune tipologie di lavoratori (cd. Diecimila).

- ribadito quanto recentemente precisato dal Ministero del Lavoro in relazione all' obbligo contributivo dei permessi retribuiti (c.d. ROL ed Ex Festività) e ne ha illustrato le relative modalità operative.

In particolare, viene precisato che gli adempimenti contributivi relativi all' assoggettamento delle indennità sostitutive per ROL o ex Festività non godute possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

Ai fini del versamento, i datori di lavoro sommeranno l'importo corrispondente al compenso per ROL e/o ex Festività non godute alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza.

Qualora, in un momento successivo a quello dell'assolvimento dell'obbligazione contributiva, i permessi vengano effettivamente fruiti, il contributo versato non è più dovuto e può essere recuperato con la prassi già in uso per il recupero della contribuzione sul compenso ferie.

- pubblicato sul proprio sito internet i nuovi modelli di domanda relativi ai permessi ex legge 104/1992 ed al congedo straordinario ex art. 42, comma 5 Dlgs 151/2001 (domande di permessi per l'assistenza a familiari o figli o affidati minorenni in condizione di disabilità grave e di permessi per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità).

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L'Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.05.2011 al 14.06.2011. Il coefficiente è pari a 1,888999%.

LO STUDIO

Documento chiuso in redazione in data 13/07/2011

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.